

навіть до відрахування. Щоб цього уникнути необхідно завчасно готувати студентів до самостійного дорослого життя, тому проблема виховання студентів дуже актуальна в наш час.

Виховання – це невід’ємна складова єдиного інтерактивного освітнього процесу у вузі, в якому досягнення позитивних результатів забезпечується зусиллями суспільства і викладачів, яким належить спрямовуюча роль, так і студента – із вирішальною роллю; в основі виховання лежить оволодіння знаннями нормативної культури і регуляція цими знаннями своєї діяльності з метою побудови своїх відносин з суспільством і з самим собою; вихованість студентів – це основа і засіб їх всебічної та гармонійної самореалізації.

Вихованню студентів, фактично дорослих людей, в сучасній педагогіці і психології ставляться не як до цілеспрямованого виховання особистості у відповідності до обраного ідеалу, в якому виражені вимоги суспільства, а як до створення умов для їх самореалізації.

Прихильники такого підходу спираються на положення гуманістичної психології, яка забороняє будь-який прямий вплив на особистість. Головне завдання виховання – розкрити перед вихованцем широке поле вибору, яке часто не відкривається самим підлітком, студентом через обмежений життєвий досвід і брак знань. Розкриваючи таке поле вибору, педагог не повинен та й не може приховувати свого ставлення до того чи іншого вибору. Самостійність студентів у освітньо-виховному процесі повинна бути розумно спрямована. Студентів слід переконувати в необхідності культурних виборів, допомагати їм і підтримувати їх в процесі освіти і виховання та пред’являти до них обґрунтовані вимоги.

Найважливіше завдання викладачів полягає в тому, щоб озброїти студентів усіма принципами і методами педагогіки вищої школи і допомогти їм стати вихователями для самих себе, тобто навчитися вчитися, навчитися виховувати самих себе. Якщо ця мета буде досягнута, то випускники вузів будуть здатними стати педагогами у своїй сім’ї та педагогами у своїй професійній діяльності.

Островський І. А.

*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВИХОВНОЇ РОБОТИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Вирішення проблем виховної роботи передбачає накопичення і мобілізацію необхідних ресурсів, що забезпечують ефективність перетворень. Викладацький та студентський колективи, з одного боку, мають суттєві відмінності у формуванні й функціонуванні, з іншого боку, є цілісною одиницею, що об’єктивно дозволяє казати про єдність кінцевої мети та заходів її досягнення. Корпоративний ресурс є не винятковим, але ключовим

компонентом на шляху до успіху. Чи можливо використовувати досвід комерційних корпорацій для некомерційних установ, якими є вузівські організації за соціальною метою діяльності? У чому полягає специфіка формування корпоративної свідомості у вищій школі?

За своїми функціями діяльність вищих навчальних закладів тяжіє до колективізму. У колективістських засадах вузівської діяльності насамперед проявляється ефективність управління спільнотою людей, які працюють на якісне виконання спільного соціального завдання. Тому продуктивність кооперації в освітній діяльності набагато нижче, ніж в умовах масового виробництва матеріальних виробів, що підвищує значення індивідуальної діяльності в межах корпоративних цілей, що реалізуються. Водночас узгодження інституціональних цілей та інтересів вузівських об'єднань детермінує розмаїття творчих потреб кадрового складу організації.

У сучасних вищих навчальних закладах простежуються декілька рівнів організаційної поведінки, кожний з яких має як позитивні, так і негативні аспекти: 1) колективістський, тобто традиційний з радянських часів; 2) індивідуалістський, тобто з неприйняттям більшості колективістських традицій; 3) реалістичний, з переважною увагою до поточних, повсякденних турбот, звітів, подолання конфліктів, аварій і т.д.; 4) інноваційний, з першочерговістю принципово нових підходів, дуже часто без належного урахування фінансово-економічних та інституціональних умов сучасного життя. У підсумку переплетення різноманітних цілей, установок та інтересів у сфері соціально-трудових відносин складається досить неоднозначна картина переходу до зрілої корпоративної моделі. Суперечливість інституціонального адаптаційного процесу у вузівських організаціях проявляється, з одного боку, в появі нових цінностей, з іншого боку, в почутті незадоволеності існуючими реаліями, що в підсумку викликає бажання скопіювати минулі підходи до організації виховної роботи із студентами.

Справедливість, на якій будуються соціально-трудові відносини в умовах високої корпоративної культури управління, сприяє досягненню оптимального соціально-психологічного клімату і складової активної адаптаційної діяльності працівників. Вона мінімізує показник соціальних (бар'єри, що повинна подолати людина) і особистісних рівень фізичних і психологічних зусиль для рішення соціальних проблем і оцінка їх переконливості) витрат, виступаючи як один з найважливіших факторів пристосування індивіда до нових умов життя.

Значення узгоджених інтересів у трудовому об'єднанні полягає в тому, що корпоративізм вирішує важливу проблему адаптаційної діяльності – проблему «ліквідності», тобто затребуваності зовнішнім середовищем змін, які відбуваються у виробничій діяльності, іншими словами, досягнення позитивного ефекту адаптації. У підсумку пристосування до професійної діяльності, а через неї до суспільного життя є ключовим моментом соціалізації особистості в нових суспільних умовах.